



Hälsofrämjande rekommendationer för hemvården på Stella Kotipalvelut Oy

Ett utvecklingsarbete

Bastian Boucht

EXAMENSARBETE	
Arcada	
Utbildningsprogram:	Idrott och hälsopromotion
Identifikationsnummer:	18552
Författare:	Bastian Boucht
Arbetets namn:	Hälsofrämjande rekommendationer för hemvården på Stella Kotipalvelut Oy – Ett utvecklingsarbete
Handledare (Arcada):	Riitta Vienola
Uppdragsgivare:	Stella Kotipalvelut Oy
<p>Sammandrag:</p> <p>Detta examensarbete är ett utvecklingsarbete som beställdes av Stella Kotipalvelut Oy. Syftet med examensarbetet var att undersöka vad chefer inom hemvården tror och vet om arbetstagarnas hälsa och välmående, och på basis av det och den teori som presenterats utveckla rekommendationer för chefer inom hemvården om hur de kan främja arbetstagarnas hälsa och välmående. Kartläggningen av chefernas kunskap gjordes genom en enkät som skickades till dem. Rekommendationerna är skrivna i textform och presenteras endast för de som detta examensarbete angår, dvs. cheferna inom hemvården och chefen för Human Resources. Rekommendationerna innehåller anvisningar om hur cheferna inom hemvården på bästa möjliga sätt kan främja arbetstagarnas hälsa och välmående. Examensarbetet ger svar på de frågeställningar om hurdan kunskap cheferna inom hemvården har om hälsa och välmående i förhållande till den teori som presenterats, och hur man har kommit fram till det. Den teoretiska referensramen behandlar de teorier om arbetshälsa, välmående på arbetsplatsen, hälsofrämjande arbete och hälsofrämjande ledarskap. Motivation, feedback och en trygg och säker arbetsmiljö var ett av de teman som diskuterades inom dessa teorier. Arbetet begränsades genom att bara fokusera på hemvården och allt som behandlade ergonomi och fysisk träning exkluderades. För att komma fram till rekommendationerna har skribenten använt sig av processbeskrivningsplanen som är uppgjord av Carlström & Carlström-Hagman, och den är indelad i fem olika faser: utvecklingsområde, planering, fältarbete, utvärdering och konsekvenser för verksamheten. Skribenten framskred enligt detta system ända tills utvecklingsarbetet blev färdigt.</p>	
Nyckelord:	Stella Kotipalvelut Oy, arbetshälsa, hälsofrämjande arbete, hälsofrämjande ledarskap
Sidantal:	46
Språk:	Svenska
Datum för godkännande:	

DEGREE THESIS	
Arcada	
Degree Programme:	Sports and Healthpromotion
Identification number:	18552
Author:	Bastian Boucht
Title:	Health promotion recommendations for homecare at Stella Kotipalvelut Oy – A development work
Supervisor (Arcada):	Riitta Vienola
Commissioned by:	Stella Kotipalvelut Oy
<p>Abstract:</p> <p>This thesis work is a development work commissioned by Stella Kotipalvelut Oy. The purpose of the thesis work was to investigate what the chiefs of homecare know or believes about their workers' health and well-being, and on the basis of that and the theory presented, develop recommendations for homecare chiefs about how they can promote the health and well-being of their workers. The survey of the chiefs knowledge was made through a questionnaire which were sent to them. The recommendation are written in text form and are presented only to those who are involved in this study i.e. chiefs of homecare and head of Human Resources. The recommendations contain instructions on how chiefs can promote health and well-being for their workers. The thesis provides answers to the questions about chiefs knowledge of health and well-being in relation to the theory presented and how it has been achieved. The theoretical frame of reference addresses theories such as occupational health, well-being in the workplace, health promotion and health promotion leadership. Motivation, feedback and a safe and secure work environment were one of the topics discussed in these theories. The thesis work was limited by focusing only on homecare and everything that addressed ergonomics and physical exercise was excluded. In order to produce the recommendations, the student used the process description plan, described by Carlström & Carlström-Hagman, and is divided into five phases: developing area, planning, field work, evaluation and consequences for the business. In this way, the student progressed according to this system until the development work was completed.</p>	
Keywords:	Stella Kotipalvelut Oy, Occupational health, Health promotion, Health promotion leadership
Number of pages:	46
Language:	Swedish
Date of acceptance:	

OPINNÄYTE	
Arcada	
Koulutusohjelma:	Liikunta ja terveyden edistäminen
Tunnistenumero:	18552
Tekijä:	Bastian Boucht
Työn nimi:	Terveyden edistämissuosituksot kotihoidolle Stella Kotipalvelut Oy:ssä - Kehittämissuunnitelma
Työn ohjaaja (Arcada):	Riitta Vienola
Toimeksiantaja:	Stella Kotipalvelut Oy
<p>Tiivistelmä:</p> <p>Tämä opinnäytetyö on Stella Kotipalvelut Oy:n tilaama kehitystyö. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa mitä kotihoidon esimiehet tietävät tai uskovat tietävänsä työntekijöidensä hyvinvoinnista ja sen perusteella sekä teorian pohjalta kehittää suosituksia jota he voivat käyttää. Esimiesten tietämys kartoitettiin heille lähetetyn kyselylomakkeen kautta. Suositukset on kirjoitettu tekstimuodossa, ja se on tarkoitettu ainoastaan kotihoidon esimiehille sekä henkilöstöpäällikölle esiteltäväksi. Suositukset antavat tietoa siitä, miten kotihoidon työntekijät voivat edistää työntekijöidensä hyvinvointia. Opinnäytetyö antaa vastaukset kysymyksiin mitä kotihoidon esimiehet tietävät terveydestä ja hyvinvoinnista verrattuna teoriaan ja miten he ovat päässeet siihen tulokseen. Teoreettinen viitekehys käsittelee teorioita, kuten työterveyttä, työhyvinvointia, terveyden edistämistä ja terveyden edistämisen johtamista. Motivaatio, palaute sekä turvallinen työympäristö olivat yksi näistä teoreista käsiteltyjä aiheita. Työ rajoitettiin keskittymällä vain kotihoitoon ja kaikki ergonomiaan ja liikuntaan kohdistuvat asiat jätettiin pois. Suositusten saavuttamiseksi oppilas on käyttänyt Carlstöm & Carlström-Hagmanin laatimaa prosessin kuvaussuunnitelmaa, joka on jaettu viiteen eri vaiheeseen: kehittämisalue, suunnittelu, kenttätyö, arviointi ja liiketoiminnan seuraukset. Oppilas eteni tämän suunnitelman mukaisesti, kunnes kehitystyö oli valmis.</p>	
Avainsanat:	Stella Kotipalvelut Oy, Työterveys, Terveyden edistäminen, Terveyden edistämisen johto
Sivumäärä:	46
Kieli:	Ruotsi
Hyväksymispäivämäärä:	

Innehåll

1	Inledning	7
1.1	Presentation av beställaren	8
1.2	Arbetslivsrelevans	8
2	Bakgrund och teoretisk fokus	9
2.1.1	<i>Hälsofrämjande arbete</i>	9
2.1.2	<i>Samarbete och motivation på arbetsplatsen</i>	11
2.1.3	<i>Arbetsglädje</i>	12
2.1.4	<i>Arbeta med hälsa</i>	13
2.1.5	<i>Förändringsprocess</i>	15
2.1.6	<i>Hälsopromotion i arbetslivet</i>	18
2.1.7	<i>Hälsofrämjande ledarskap</i>	22
3	Avgränsningar	25
4	Etiska överväganden	26
5	Syfte och frågeställningar	26
6	Metod	27
6.1	Metodbeskrivning	28
6.2	Modellen	28
7	Resultat	29
7.1	Processbeskrivning	31
7.1.1	<i>Utvecklingsområde</i>	31
7.1.2	<i>Planering</i>	32
7.1.3	<i>Fältarbete</i>	32
7.1.4	<i>Utvärdering & Konsekvenser för verksamheten</i>	35
7.2	Rekommendationerna	35
8	Diskussion	37
8.1	Metoddiskussion	37
8.2	Resultatdiskussion	38
8.3	Personliga reflektioner	38
Källor 40		
Bilaga 1. (Frågeformulär – en skiss)..... 44		
Bilaga 2. (Rekommendationerna) 46		

Figurer

Figur 1. Den strukturerade förändringsprocessen i olika steg. (Hanson 2004. s 274).....	20
Figur 2. Strategiska välmåendeledningens utvecklingsfaser (Aura, Ossi & Ahonen, Guy. 2016. s 69).....	23
Figur 3. Arbetstagarna har en bra hälsa.....	33
Figur 4. Arbetstagarnas mentala belastning är på en passlig nivå.....	34
Figur 5. Ni ger tillräckligt med feedback åt arbetstagarna.....	35

Tabeller

Tabell 1. Förändringsprocess (Martimo, Kari-Pekka et al. 2010. s 185).....	14-15
Tabell 2. Kasam på arbetsplatsen (Hanson, Anders. 2004. s 126).....	19

1 INLEDNING

Att främja hälsa och arbetshälsa på arbetsplatsen är arbetsgivarens och arbetstagarens gemensamma mål. Främjandet bygger på professionellt samarbete mellan båda parterna. Företaget sparar stora pengar genom att hålla deras arbetstagare friska och att de trivs på arbetsplatsen. Det som påverkar på hälsan på arbetsplatsen är ledarskap, arbetets organisering, personalens kunnande, arbetsmiljö och säkerhet. (Työterveyslaitos 2017) Enligt Social- och Hälsovårdsministeriet innebär arbetshälsa att arbetet är säkert, hälsosamt och motiverande. Motiverande ledarskap och positivt arbetsklimat bidrar till bättre yrkeskompetens och en ökning av arbetshälsan bidrar till ökad produktivitet (Social- och hälsovårdsministeriet 2017).

Skribenten har valt att forska hur förmännen på hemvården inom Stella Kotipalvelut Oy främjar och håller koll på att deras arbetstagare mår bra och trivs på arbetet. Det som gör forskandet speciellt intressant och krävande är att förmännen har för största delen kontakt med sina arbetstagare på distans. Förmännen arbetar på kontoret medan hemvården är ute på fältet, vilket leder till att förmännen och arbetstagarna inte har så mycket interaktion med varandra.

Detta är ett område som Stella Kotipalvelut Oy skulle vilja undersöka och komma fram med några rekommendationer om hur man kan förbättra deras välmående i arbetet.

Eftersom skribenten har arbetat i fem år på arbetsplatsen och har hälsofrämjande arbete och arbetshälsa som ett stort intresse, var det ett ganska naturligt val att välja detta forskningsområde.

Teorin i detta examensarbete baserar sig på de forskningar man gjort inom hälsofrämjande arbete, hälsofrämjande ledarskap och hälsopromotion. Teorin stöder själva produktionen och hur man kan implementera den fakta man fått i praktiken. Källorna är tagna från relevanta forskningar och teorier som har fokus på hälsa och välmående på arbetsplatsen.

1.1 Presentation av beställaren

Beställaren är Stella Kotipalvelut Oy som grundades 1994. Stella Kotipalvelut Oy erbjuder lösningar och tjänster som möjliggör en bättre vardag och ett lyckligare liv för så många som möjligt i deras hem. Organisationen består av hem- och barnvård, sjukvård, hälsoteknologi och närvaroservice. Inom företaget arbetar det ca 500 arbetstagare och som kunder har vi över 180 städer och över 40000 hushåll. (Stella 2017)

Under en längre tid har ledningen inom företaget vilja komma på olika rekommendationer hur förmännen inom hemvården kan främja arbetstagarnas välmående. Speciellt inom hemvården använder de sig av distansledning. Orsaken till det är att arbetstagarna arbetar fysiskt hos våra kunder och förflyttar sig sedan med bil till nästa kund medan cheferna arbetar för det mesta på kontoret. Ibland kan det uppstå sådana situationer där chefen och arbetstagaren inte sett varandra på flera veckor.

När skribenten hade ett möte med chefen från Human Resources kom de överens om att skribenten skall utföra ett produktutvecklingsarbete som senare blir tillgänglig för förmännen inom hemvården.

1.2 Arbetslivsrelevans

Skribenten studerar idrott och hälsopromotion, och när examensarbetet handlar om arbetshälsa, så finns det en korrelation mellan det vad studenten skriver om och vad studenten studerar. Produkten innehåller mycket forskning och arbete inom hälsa och välmående på arbetsplatsen. Detta kan vara en positiv sak när man tänker på skribentens framtid i arbetslivet. Det att skribenten gör ett sådant här examensarbete kan öppna liknande arbetsmöjligheter i framtiden. Produkten i och för sig kan inte användas inom andra företag eftersom alla företag fungerar på sitt eget unika sätt, men själva uppbyggnaden och tema inom sina egna ramar, kan möjliggöras i andra företag.

2 BAKGRUND OCH TEORETISK FOKUS

Eftersom skribenten gör ett produktutvecklingsarbete bör skribenten komma på rekommendationer som de kan ta sig till bruk. För det första skall arbetsgivaren och personalen komma överens om vad problemområdet är och man bör lyssna på de olika idéerna som presenteras. Efter det planerar man tillsammans hur planen kommer att utvecklas. Det som är det viktigaste och samtidigt det svåraste är att man skall ta i bruk nya tillvägagångssätt och nya praxis. (Työterveyslaitos 2017)

I de följande kapitlen berättar skribenten om hälsan på arbetsplatsen ur olika synvinklar och hur man kan gå tillväga för att förbättra dem.

2.1.1 Hälsöfrämjande arbete

Enligt förenta nationerna finns det tio stycken faser som bör uppfyllas för att en individ skall må bra i samhället, de är: hälsa, tillgång till näring, utbildning, arbete och bra arbetsförhållanden, bostad, social trygghet, kläder, fritid och mänskliga rättigheter.

Enligt den svenske låginkomstkommitteens ordförande Johansson bör följande faser uppnås för att man mår bra i samhället: hälsa, näring, boende, uppväxt och familjerelationer skolning, arbete och bra arbetsförhållanden, ekonomiska resurser, politiska resurser och fritid. (Niemelä 2010 s. 17–18)

I en rapport skriven av Kiiskinen et. al. som publicerats av Social- och Hälsovårdsministeriet påpekar att fysisk aktivitet förebygger insjuknandet av hjärt- och kärlsjukdomar och av typ 2 diabetes. Genom att göra ett individuellt träningsprogram kan man märkligt förbättra hälsan. Det förebyggande arbetet som är mest kostnadseffektivt är de rekommendationer som man får från hälsovården. (Sosiaali ja terveystoimi 2008)

Hälsöfrämjande arbete är en samhällelig uppgift som även nämns i lagen. Hälsöfrämjande arbete kan beskrivas på följande sätt ”Hälsöfrämjande arbete grundar sig på att främja

människornas hälsa och välmående och förebyggandet av sjukdomar. Hälsofrämjande arbete innehåller promotiva och preventiva verksamhetsmodeller. Resultaten är interna och externa faktorer som skyddar hälsans förstärkande, livsförändring mot hälsosammare vanor och utvecklingen av hälsovården. Hälsan och välmående syns på både individ-, och samhällsnivån". (Aalto-Kallio & Mäkipää 2010)

I en konferens om hälsopromotion i slutet av 90-talet har get riktningar till vad som är hälsopromotion på 2000-talet. Arbetsplatsen, skolor, sjukhus, städer och marknaden är de viktigaste ställen där man bör ta hälsopromotion i beaktande. (Cordia Chu et al. 2010)

Arbetsplatsen är en av de platser som mest påverkar arbetarnas fysiska, psykiska, ekonomiska och sociala välbefinnande. Arbetstagarnas hälsa påverkas också av faktorer som inte är arbetsrelaterade. Genom att vara medveten om hälsosamma vanor är en fördel både för sig själv och för företaget. En arbetsplats som satsar på hälsopromotion kan hämta positiva förändringar till arbetet som kan påverka på företagets framgång. (Cordia Chu et al. 2010)

Eftersom företagen sakta men säkert förstår att framtidens framgång kommer att spela en stor roll på den globaliserande marknaden, kommer det att kräva mera hälsosammare och friskare arbetstagare. En arbetsplats med hälsopromotion som målsättning kan försäkra en flexibel och dynamisk balans mellan kundförväntningar och företagets mål (Cordia Chu et al. 2010). Ett exempel med ett företag som har satsat mycket på hälsopromotion i arbetet och lyckats väldigt bra med det är biltillverkaren Volkswagen Ab. Hälsopromotion är en av företagets viktiga målsättningar, orsaken är att företaget har ca 95000 arbetstagare. En av de målsättningar de har är att de försöker identifiera risker som orsakar ohälsa, arbetstagarna har speciella träningsprogram och enkäter om arbetstagarnas hälsa görs ofta. Ledningen spelar en stor roll när man talar om hälsopromotion på arbetsplatsen och hur man skall få det att fungera. Det syns tydligast i de besparingar de gör årligen. Företaget sparar 50 milj. € årligen p.g.a. av att de sätter tid och fokus på arbetstagarnas hälsa. (Cordia Chu et al. 2010)

2.1.2 Samarbete och motivation på arbetsplatsen

Flera offentliga utredningar och forskningsresultat visar att förändringar och omorganisationer är en viktig förklaring till de stora problemen med ohälsa, sjukskrivning och bristande arbetsglädje. Motivationen eller viljan att förändras utgör en mycket central faktor i det goda förändringsarbetet. En viktig förutsättning är att de anställda känner sig motiverade och har en förändringsberedskap. I en forskning undersökte de vilka faktorer som påverkar förändringen av genomförandet i arbetet. De kom fram till att arbetarna hade bra balans mellan engagemang, lojalitet och acceptans. Hög motivation och arbetsorienterade personer behandlade förändringarna bättre än de som saknade dessa egenskaper (André & Sjøvold 2017). Förändringsarbetet underlättas om så många anställda som möjligt inser nödvändigheten av detta och upplever ett behov av förändring.

Förändringsviljan sammanhänger med faktorer som visioner och mål, tilltro, trygghet, självförtroende och information, vilka tillsammans bildar helhet som utgör det goda förändringsarbetets plattform. (Angelöw 2006 s. 49–50)

Delaktighet och inflytande är en grundläggande strategi för att utveckla mer arbetsglädje samt friskare och mer välfungerande arbetsplatser. Enligt nationalencyklopedin innebär delaktighet att man aktivt medverkar och inflytande att man har möjligheten att påverka på viss utveckling (Nationalencyklopedin 2017). Graden av delaktighet har stor betydelse för att stärka arbetsglädjen och minska stressen. Forskningar har visat att faktorer som påverkar på mentala problem i arbetslivet är orsakade av stress, försämrat ledarskap, minskad arbetstillfredsställelse osv. Genom att aktivt delta i arbetet och känslan av att man känner sig delaktig i arbetet förebygger mot uppståndelse av verkande faktorer (Olsen IB et al. 2015). Möjligheten att påverka sin egen arbetssituation fungerar som en buffert mot den negativa stressens skadeverkningar. I en forskning om mental hälsa och välbefinnande undersökte de orsaker som orsakar stress på arbetsplatsen och hur man kan förebygga det. Forskningen resulterade i att en osäker arbetsmiljö och obegränsad kunskap om stress på arbetsplatsen och hur man kan förebygga det leder till att arbetstagarna känner sig stressade. De som gjorde forskningen påpekade att organisationer och samhället borde fördjupa sig mera inom hälsan på arbetsplatsen (Petrie et.al. 2009).

Det finns olika åtgärder som kan genomföras för att skapa ett ökat inflytande och delaktighet, som t.ex. införa olika former av demokratiska beslutprocesser, införa delaktigt ledarskap, använda målstyrning och öka inflytandet över den egna arbetstiden (Angelöw 2006 s. 63). Människor har en naturlig benägenhet att umgås med andra personer som man anser sig vara lika som en själv. På arbetsplatser där det finns anställda av både arbetstagare med invandrarbakgrund och finskfödda bör man särskilt sätta mycket tid på delaktigheten. (Työterveyslaitos 2017)

2.1.3 Arbetsglädje

Grunderna i det systematiska arbetsglädjearbetet handlar om att förstå att arbetsglädjen är den mest centrala förutsättningen för att uppnå framgångar i arbetet. Positiva effekter av arbetsglädje är: bättre resultat och ekonomi, högre effektivitet och kvalitet i arbetet, bättre hälsa och välmående, högre moral, lojalitet och ansvarighet, ökad respekt mot ledning och medarbetare, bättre bemötande, bättre samarbete, trivsel och arbetsklimat, ökad meningsfullhet, lagom personalomsättning, högre motivation, lättare att se möjligheter och att lösa problem snabbare, ökad initiativförmåga och handlingskraft och bättre livssituation. (Angelöw 2006 s. 15–17)

Chefen har en mycket betydelsefull roll för arbetsglädjen på en arbetsplats. Chefen kan också ta initiativ, driva och strukturera upp arbetsglädjearbetet. Det är särskilt viktigt att chefen utvecklar ett stödjande och uppmuntrande ledarskap, som innebär att chefen har positiva förväntningar och vågar lita på sin personal, lyssnar på och uppmuntrar initiativ från personalen, skapar tillfällen för samtal som såväl glädjeämnen som svårigheter i arbetet, uppmuntrar och visar medarbetarna sin uppskattning, ger fyllig information om verksamheten, dess mål och utvecklingsbehov, ger medarbetarna feedback för att dessa ska veta om de gör ett bra jobb och hur de ska kunna komma vidare i sin kompetensutveckling. I en intervju gjord med Jessica Pryce-Jones som jobbar som en konsult i ett företag som specialiserar sig på glädje på arbetsplatsen säger att arbetstagarna blir glada av tre faktorer: de att de känner sig stolta av det arbete de gör, man litar på dem och de får positiv feedback av de arbete de har gjort. Då man har lyckats bra i arbetet tycker vissa

arbetstagaren att det är viktigt att man får ha one-on-one time med sin chef där man kan diskutera diverse saker eller att de belönas på något sätt, t.ex. genom löneförhöjning, bonus eller helt enkelt att de får hjälp med en svår arbetsuppgift (Scott 2008)

Som tidigare nämndes är ledarskapet en av de absolut viktigaste faktorerna för att åstadkomma en arbetsplats med hög arbetsglädje. (Angelöw 2006 s. 25–26) Professor Marja-Liisa Manka från Tammerfors universitet specialiserar sig på arbetshälsa och på ledarskap säger att det är viktigt för arbetstagaren att själv få påverka på sitt eget arbete. Som bäst kommer belöningen inifrån, dvs. då du själv vet att du har gjort ett bra jobb. Manka nämner också att positiv feedback från chefen spelar absolut en stor roll. (Mehiläinen 2015)

En central strategi för att skapa en arbetsplats med hög arbetsglädje är att införa ett uppskattningsorienterat klimat där chefer och medarbetare stödjer och uppmuntrar varandra. Olika studier bekräftar uppskattningens avgörande betydelse för människors arbetsglädje, hälsa och välbefinnande. Personer som inte får feedback på om man gör ett bra jobb upplever en högre arbetsbelastning och kan därför drabbas av stress och ohälsa. Uppskattning kan ges på många olika sätt, t.ex. genom att uppskatta det som du vill ha mer av, uppskatta önskade beteenden och färdigheter, uppskatta styrkor och framgångar, tacka alla som bidragit till små och stora framsteg och vara tydlig och konkret och förklara orsaken till uppskattningen. (Angelöw 2006 s. 33–35) I en studie där man forskade glädjen på arbetsplatsen kom de fram till att glädje är väldigt smittande. Att ha personer på arbetsplatsen som är positiva och glada har en stor påverkan på glädje hos andra arbetstagare (Manion, J 2003).

2.1.4 Arbeta med hälsa

Mentala störningar är vanligt bland befolkningen i arbetsför ålder. De uppstår då individens resurser inte räcker till att uppfylla de kraven som finns i arbetsmiljön samt upprätthållandet av psykologisk jämvikt. Mentala störningar är nästan alltid orsakade av flera faktorer. Vissa människor är mer utsatta och sårbara för att insjukna i stress- och krissituationer. Det att man är känslig för att insjukna i mentala störningar kan bero på arvet, tidig utveckling, personlighetsfaktorer och en kombination av alla dessa. De vanligaste

mentala störningarna på arbetsplatsen är depression, ångest och drog-och alkoholmissbruk. Mentala sjukdomar är en av de största orsakerna som leder till sjukskrivning och förtidspension. (Martimo et. al 2010 s. 73–76) Enligt en forskning från år 2011 gjord av Arbetshälsoinstitutet i Finland visade sig att 17 % av kvinnorna i arbetslivet och 14 % av männen i arbetslivet har känt signifikanta mentala belastningar, och var fjärde person i arbetslivet har upplevt utbrändhet. När man jämför dessa tal med övriga Europa ligger Finland vid medeltalet, men arbetstakten är hårdare än i övriga Europa, vilket är en av de orsakerna varför man känner mentala påfrestningar (Työterveyslaitos 2017).

Mental hälsa påverkas av socialt beslutfattande, så som boende, utbildning, sysselsättning och säkerhet. Att främja mental hälsa är en aktivitet som stärker människans mentala hälsa. På individnivå kan man påverka på mentala hälsan t.ex. genom att fysiskt röra på sig mera och att man får tillräckligt med sömn. Genom att utveckla arbetslivet så kan man också förebygga mental hälsa. Arbetarnas arbetsförmåga stöds då arbetets krav är rimliga och att de själv kan påverka på arbetet. Arbetstagarens arbete bygger på kontinuerlig utveckling av arbetet och det arbete som upprätthåller alla anställdas arbetsförmåga. Vid utvecklingen av arbetslivet bör man fokusera på arbetets resurser och vad som motiverar arbetstagaren att arbeta. (Martimo et. al 2010 s.79) Enligt Arbetshälsoinstitutet påverkar följande saker på mentala hälsan: arbetsklimatet, arbetskulturen, ledningsstil och kommunikation. (Työterveyslaitos 2017)

I en forskning – Workplace Health promotion and Mental Health: Three Year Findings from Partnering Healthy@Work forskade man sambandet mellan mental hälsa och hälsa på arbetsplatsen under 3 års tid. Staten stödde till att utveckla ett program ”healthy @ work” som skulle förebygga mot hälsorisker så som ohälsosam livsstil och stress. Frågeformuläret utfördes på olika arbetsställen där det var frivilligt att delta. Målet med ”healthy @ work” var att: Förbättra hälsa och välbefinnande i relation till fysisk aktivitet, näring, alkoholkonsumtion, rökning och psykosociala faktorer, öka medvetenhet hos arbetsgivare och -tagare om hälsa och välbefinnande, förbättring av arbetsmiljöhälsovård och välfärdspolitik, medarbetarevärderade hälso-och hälsoprogram för arbetsplatsen och göra friska val lättare inom arbetskraften. Sambandet mellan mental hälsa och välmående är att om man mår mentalt bra så påverkar det på hur kroppen orkar arbeta fysiskt. I resultaten visade sig att kvinnor med högre mental stress deltog i forskningen. Resultaten

för kvinnor var att deras mentala hälsa blev högre medan männens mentala hälsa inte ändrades under tre års forskning. (Jarman et al. 2016)

Ny, långvarig förändring av produktionsförhållanden utmanar utvecklingen av arbetshälsovården. Utvecklandet av arbetet kräver kommunikation, planering och åtgärder mellan arbetshälsovården och arbetsplatsen. I arbetsgemenskapen räcker det inte bara att cheferna och ledningen lär sig, utan även också de som är med i hela förändringsprocessen.

2.1.5 Förändringsprocess

Genom att implementera en förändringsprocess på arbetsplatsen så att arbetstagarens trivsel och välmående är den bästa möjliga, kan vi använda oss av de tillvägagångssätt och frågeställningar som presenteras i tabell 1. För att välmående skall vara tillgängligt till alla på arbetsplatsen, räcker det inte att bara förmännen och ledningen lär sig de viktiga faktorerna, utan arbetstagarna måste också aktivera sig och lära sig om de faktorer och förändringar som påverkar på deras välmående.

<p>Insamling av material för arbetsflöde (vad som är viktigt för arbetsflödet och välbefinnandet på arbetsplatsen)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observationer • Intervjuer • Arbetsdagböcker • Filmativering 	<ul style="list-style-type: none"> • Hur vardagen fungerar • Problemen på arbetsplatsen och hur man kan upptäcka de positiva sakerna • Ifrågasättande av nuvarande tillvägagångssätt • Kunna skilja på problemsituationer
<p>Analys av utvecklingen hittills (Hurdan förändring är nu på gång?)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dokumentation • Intervju med de som börjat arbeta vid olika skeden 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbetshistorien: verksamhetens tidigare verksamhetskoncept?) • Tolkning av nutiden: Vart är vi på väg nu? Vad är det som är gammalt och nytt i nuläget? Vad är det som representerar framtida tillvägagångssätt? • Tolkning i utvecklingsfasen: I vilken fas av övergången är vi nu i? • Hur fungerar funktionsflödet av arbetsverksamheten vid den nuvarande övergångs- och utvecklingsfasen?
<p>Hur ser verksamhetens framtid ut?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Behovet hos olika kundgrupper • Ledningens vision • Lösningar av annan liknande verksamhet 	<ul style="list-style-type: none"> • Identifiering av det väsentliga • Ny, fungerande verksamhetskoncept
<p>Experimentering av utvecklingsplanering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bedömning av pågående utvecklingsarbete på arbetsplatsen • Utvärdering och analys av utvecklingsidéer 	<ul style="list-style-type: none"> • Utvärdering av pågående utveckling och utvecklingsbehov • Utvecklingsplanering/ utföring av utvecklingsplaneringen
<p>Analys av utvecklingsplaneringen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Praktiskt genomförande av utvecklingsplanen 	<ul style="list-style-type: none"> • Utvärdering av utvecklingsexperiment och prestationsutveckling • Avslutning, komplementtering, utvidgning av utvecklingsexperimentet • Bestämning av förändrings- och utvecklingsuppföljning

Tabell. 1 Förändringsprocessen

Arbetsförmågan och hälsan måste närmas ordentligt och med eftertanke. Syftet med att främja god hälsa på arbetsplatsen är att höja och aktivt främja arbetstillfällena för att stödja gott hälsobeteende. Arbetsstrukturer, mekanismer, processer och vardagliga metoder kan

på många sätt hindra eller främja hälsan och arbetsförmågan. För att stöda arbetet behövs det nya innovativa verktyg, metoder och modeller. (Martimo et. al 2010 s. 196) I artikeln – Workplace Health: Engaging Business Leaders to Combat Obesity berättar dom att 143 miljoner människor runt om i världen arbetar 8–10 timmar på sin arbetsplats. Det finns stor risk att arbetet leder till övervikt och därför borde det vara viktigt att arbetet erbjuder och att arbetstagarna anmäler sig till olika hälsofrämjande aktiviteter som arbetsplatsen erbjuder. Detta leder inte bara till att arbetstagarna mår bättre utan också att företaget sparar pengar. Näring spelar en stor roll då man vill förebygga övervikt. Artikeln påpekar att hälsosam- och näringsrik mat bör finnas till befogande för arbetstagarna.

I forskningen undersökte de hur man kan påverka hälsan på arbetsplatsen. De kom fram med följande punkter:

- Uppmuntra arbetstagarna att röra på sig mera under arbetsdagen genom pausgymnastik
- Erbjud hälsosamt mellanmål
- Genomföra hälsosamma försäljningsinitiativ och kampanjer om hälsosam livsstil och näring.
- Erbjud billigare och hälsosammare maträtter
- Erbjud möjligheter till fysisk aktivitet, t.ex. ett gym på arbetsplatsen eller olika idrottsevenemang

Resultatet blev att många företag investerade på fysisk aktivitet och att arbetstagarna har möjligheten att göra hälsosammare matval på arbetsplatsen. (Lankford et al. 2013)

Hälsofrämjandet har olika effekter. Det påverkar på folkhälsan, nationalekonomin, näringslivsekonomin, kommunalpolitiken, befolkningspolitiken, social och hälsovården, individ, familj och på välbefinnandet i samhället. Det grundläggandet arbetet på en arbetsplats är inte hälsofrämjande, men arbetsplatsen får inte negligera arbetsrelaterade sjukdomar utan bör sträva till att främja arbetstagarnas hälsa. Hälsofrämjandet bör vara väl planerat och målorienterat. (Martimo et. al 2010 s. 196–199)

Idrottsevenemang har visat sig öka på arbetstagarnas fysiska aktivitet. Det effektivaste sättet är att kombinera informationskampanj, personlig vägledning och enkel tillgång till

idrottsfaciliteter och idrottsevenemang tillsammans. Detta leder till att arbetstagaren förstår helheten och inte bara en del av informationen hen fått. Satsning och information om hälsosammare matvanor har också påverkat positivt på arbetstagarnas hälsa. (Martimo et al 2010 s. 201)

2.1.6 Hälsopromotion i arbetslivet

Pelarna för hälsopromotion grundades år 1986 i Ottawa charter och lyder på följande sätt: Hälsopromotion är en process där människorna förbättrar deras hälsa och som syftar till att förändra sociala, miljömässiga och ekonomiska förhållanden som påverkar hälsan. Hälsa definieras som ett tillstånd av fullständigt fysiskt, socialt och mentalt välbefinnande och inte bara frånvaro av sjukdom eller svaghet (Ihupe 2017). I Ottawa charter identifierades tre vägledande strategier för det hälsofrämjande arbetet: förespråka, medla och möjliggöra. Med att förespråka lyfter man fram hälsa på den politiska dagordningen för att kunna hävda och försvara hälsan. Med att medla är kopplat till att medverka i samhället för att minska hälsoskillnader i befolkningen. Att möjliggöra är processen att skapa samarbete med företrädare från olika samhällsnivåer och sektorer för att utveckla individernas möjligheter att främja och försvara sin hälsa. (Ringsberg et al. 2014 s. 22)

Forskarna har många förklaringar till varför ohälsa uppstår. Vi vet vilka risker och arbetsmiljöfrågor som måste hanteras i förebyggande syfte. Traditionen och kunskapen är dock mindre när det handlar om hur arbetet och liv ska utformas så att människor bevarar och rent av förbättrar sin hälsa. (Hanson 2004 s. 32)

Det finns olika punkter som bör tas i beaktande i ett hälsofrämjande arbete. I arbetslivet kan det handla om att hitta former för organisering, ledarskap och personalarbete i övrigt. Det hälsofrämjande arbetet måste genomsyra alla de nivåer i en organisation som på ett eller annat sätt kan påverka medarbetarnas hälsa. (Hanson 2004 s. 33)

I detta skede är det bra att diskutera om KASAM, dvs. känslan av sammanhang. KASAM teorin formades av Aaron Antonovsky (Institutet för stressmedicin 2017). För att få en djupare insikt i vad som kännetecknar KASAM, gjorde Antonovsky en studie där han intervjuade 51 personer som alla hade det gemensamt att de upplevt ett svårt trauma i

livet men ansågs ha klarat sig igenom detta på ett bra sätt. När dessa människor beskrev hur de såg på sina liv, fann Antonovsky de tre centrala teman som sedan blev teorins grundmönster. Av intervjuerna fick han en upplevelse av begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet. Enligt Antonovsky handlar begripligheten om i vilken utsträckning man upplever all information och alla intryck i tillvaron som någorlunda förnuftsmässigt gripbara, strukturerade och förutsägbara. Det innebär att individen har en stabil förmåga att bedöma verkligheten och förstå varför det är som det är eller det blir som det blir. Hanterbarheten bygger på att man upplever att det finns resurser till ens förfogande och möjlighet att agera utifrån de krav som ställs på en. Det kan vara egna resurser som man kontrollerar själv eller de som finns hos människor i ens närhet. Meningsfullheten är KASAM-begreppets motivationskomponent, svaret på livets alla varför-frågor. Varför skall jag göra detta? Varför sker detta? När man ställs inför en uppgift finns det två sätt att reagera, antingen känns uppgiften som en tung börda eller så känns den som en lockande utmaning värd att engagera sig i. (Hanson 2004 s. 109–114)

Nedanstående figur visar hur en summering av KASAM:s vardagliga nivå kopplat till arbetsplatsen kan se ut.

Begriplighet	Hanterbarhet	Meningsfullhet
<p>Kunskap om: omvärlden, branschen, företagets historia, företagets organisation, arbetsinnehållet, arbetsmiljö, egna rollen, förändringar</p> <p>Feedback från: chefen, arbetskamraterna, kunderna</p>	<p>Resurser och stöd: material och verktyg, människor, tydlig organisation, klara riktlinjer</p> <p>Påverkansmöjligheter: arbetstakten, arbetsplanering, beslut</p> <p>Kompetens: yrkeskunskande, social kompetens, kommunicera</p> <p>Ork: fysisk ork, psykisk ork, distansering, pauser</p>	<p>Motivation: visioner, mål, rimlig lön, förmåner</p> <p>Värderingar: etik och moral, centrala värderingar, rättvis behandling</p> <p>Positiva upplevelser: relation till arbetskamrater, relationer till chefer, trevlig miljö, humor, variation i arbetet, trivselaktiviteter, självkänsla</p>

Tabell 2. KASAM översatt till en vardaglig nivå på arbetsplatsen.

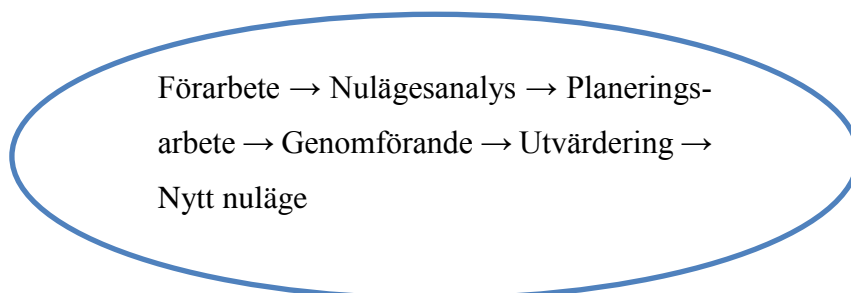
Hälsan på arbetsplatsen förutsätter inte bara en gemensam ansträngning från samhälle, arbetsgivare och anställda. Vi behöver också skapa förutsättningar för hälsa och välbefinnande genom förbättring av arbetsorganisation, arbetsmiljö och stöd till människans egen utveckling. Det handlar om ett helhetsbegrepp som innehåller mycket mer än att enbart svara upp mot lagstadgade krav på rehabilitering och arbetsmiljö. Officiella dokument från European Network For Workplace Health Promotion (ENWHP) beskriver Workplace Health Promotion som en ”corporate strategy” där insatser som är både preventiva och främjande ingår. Att det förhåller sig så konstaterar WHO i dokumentet Good Practice in Occupational Health som citerar och sammanfattar Luxemburgdeklarationen som utvecklades år 1997 (ENWHP, 2005):

”Hälsofrämjande på arbetsplatsen ses i Luxemburg-deklarationen som en modern företagsstrategi som syftar till att förebygga ohälsa på arbetsplatsen (inklusive arbetsrelaterade sjukdomar, olyckor, skador, arbetssjukdomar

och stress) och förbättra hälsofrämjande potential och välbefinnande i arbetskraften. Förväntad fördel för hälsoprogram på arbetsplatsen inkluderade förminskad frånvaro från arbetet, förminskad kardiovaskulär risk, minskad ersättning av gamla arbetstagare, ökad organisationseffektivitet, ökad produktivitet. Dessa förbättringar behöver inte vara långvariga och kräver kontinuerlig medverkan av anställda, arbetsgivare och samhället.”

(Hanson 2004 s. 189)

Hur kan man på ett pedagogiskt sätt beskriva den strukturerade processen i hälsopromotion? Det finns inte ett rätt svar för att varje process är unik, men det finns en modell i både projekt- och processinriktat arbete som kan utgöra exempel på vilka delar som behövs finnas med och i vilken ordning, för att få fram ett nuläge och skapa engagemang och rörelse i riktning mot önskeläget. En förändringsprocess innehåller alltid flera parallella processer. (Hanson 2004 s. 273-274)



Figur 1. Den strukturerade förändringsprocessen i olika steg.

Health literacy är ett begrepp som har vuxit fram i två sammanhang, hälso- och sjukvårdskontext och fokus på hälsans bestämningsfaktorer och hur dessa kan stärka health literacy. Ur ett hälsofrämjande perspektiv utgår health literacy från en helhetssyn på hälsa. Health literacy ses inte bara som en resurs för individen utan även också för befolkningen och den bör vara användbar i hälsofrämjande arbete oavsett arbetets karaktär i samhället. Hälsofrämjande arbete kan inte bara fokusera på individen utan även måste ta i beaktande faktorer som påverkar möjligheterna att utveckla och använda sin health literacy. (Ringsberg et al. 2014 s. 47-70)

Inom de nordiska länderna är det Finland och Norge som tydligaste lyfter fram hälsofrämjande arbete. Grunden i det hälsofrämjande arbetet i de nordiska länderna är att hälsans bestämningsfaktorer är ett delat ansvar mellan individ och samhället. (Ringsberg, Karin C et al. 2014 s. 144)

2.1.7 Hälsofrämjande ledarskap

Man skiljer ibland mellan chefskap och ledarskap. Skillnaden är att chefskap är en formell position med formellt ansvar och befogenheter att fördela, följa upp och belöna, medan ledarskap bygger på förtroende och relationer är en viktig del av chefsrollen. (Västra götlandsregionen 2017)

Många chefer har medarbetare spridda på olika platser och då blir ledarskapet aningen annorlunda än om man skulle jobba fysiskt på samma plats. Då talar man om distansledning. Ledarskapet spelar fortfarande en stor roll även om man leder på distans. Det krävs dock att man använder sig av flera kommunikationskanaler. De som jobbar på distans har relativt ett ganska självständigt arbete. Då är det viktigt som chef att ha koll på vad de har för arbetsuppgifter och om de uppfyller deras arbetsuppgifter.

Kommunikation nuförtiden utförs mest genom mobiltelefon och e-post. Teknologin går framåt och nya interaktions sätt hittas på hela tiden. Detta leder delvis till att fysiska interaktionen mellan arbetsgivaren och arbetstagaren försämras (Etäjohtaminen 2017).

Det lönar sig att pröva kommunicera genom videokonferenser eftersom då blir kommunikationen mer effektiv och nyanserad om man ser varandra. I en forskning - A Study of Mental Health Counselors Use of and Perspectives on Distance Counseling gick ut på att forska hur professionella inom mental hälsa använder distans rådgivning till sina patienter och om de tycker det är en bra eller dålig sak. De forskade hur mycket de använder sig av rådgivning per telefon, e-mail, textmeddelanden och videokonferenser. De kom fram till att 73,8 % använde sig av telefonsamtal, 28,1 % e-mail, textmeddelanden 5,6 % och videokonferens 1,2 %. Även om de använde sig mycket av distans rådgivning så tyckte de överlag att distansrådgivning är ett sämre val en rådgivning där båda är på plats. Det positiva för patienterna var att de kunde känna sig tryggare när de fick rådgivning när de

var hemma i en trygg miljö och de kunde öppna sig mera än att de var på plats med rådgivaren. Även om rådgivning på distans inte är en bättre idé så är det viktigt att man satsar på distans rådgivning för att ibland finns det sådana arbeten där man inte har möjlighet att vara i konstant kontakt med sin chef på arbetsplatsen (Centore & Milacci 2008). Chefen kan skapa KASAM-känsla genom att då och då arbeta fysiskt på samma ställe med arbetstagaren. Det ger en bild av att man är intresserad och respekterar det arbete som arbetstagaren gör (Sveriges chefsorganisation 2015).

Hälsofrämjande ledarskap behöver inte vara något annorlunda än ett gott ledarskap i största allmänhet. Ledarskapets betydelse för arbetsmiljön har dock varit en vanlig fråga i debatten under många år. Periodvis har chefer framstått som syndabockar och t.o.m. den viktigaste orsaken till både dålig arbetsmiljö och hög sjukfrånvaron. När vi använder hälsofrämjande ledarskap kan det syfta på tre olika delar av chefsuppdraget.

1. Personligt ledarskap i relationen chef och medarbetare, har betydelse för hälsan. Ledarskapet skall stödja, uppmuntra och återkoppla till den enskilde medarbetaren.
2. Pedagogiskt ledarskap är en form av hälsofrämjande ledarskap. Relationen mellan chef, medarbetare och uppdrag ska fungera på ett sätt som gagnar alla dessa. Målen skall uppnås, människorna skall må bra och chefen själv ska uppleva arbetstillfredsställelse.
3. Strategiskt hälsoutvecklande ledarskap kan vi kalla den tredje betydelsen av hälsofrämjande ledarskap. Chefen som medvetet och målmedvetet arbetar för att utveckla arbetsplatsen till att bli en hälsofrämjande arena genom att driva det hälsopromotiva arbetet både strategiskt och operativt.

(Hanson 2004 s. 219–220)

Att leda på distans kräver mer än traditionellt ledarskap. Arbete på distans ökar behovet av att bli sedd och hörd. Behovet av delaktighet ökar med distansen. En förutsättning för att man skall kunna arbeta tillsammans och dra nytta av varandras kompetenser är att man har en öppen och en bra kommunikation. Det finns inte ett rätt svar hur man bör gå tillväga

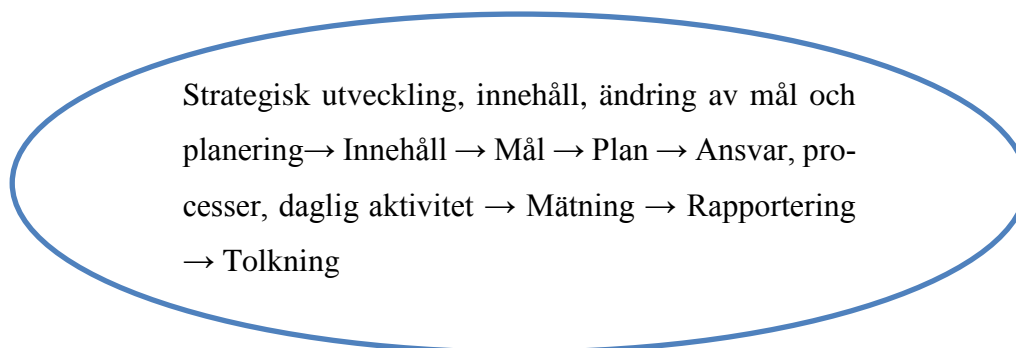
men det rekommenderas att man bestämmer vissa datum där man träffar alla medarbetare där man diskuterar om resultat, utmaningar osv. (Ephumaninvest 2017)

Ett välfungerande samarbete har stor betydelse för individers hälsa och välbefinnande och för att skapa arbetsglädje och ett positivt arbetsklimat. Följande faktorer kännetecknar ett högpresterande team: tydligt och klar gemensam målbild, gemensamt ansvarstagande stödjande ledarskap, intensiv kommunikation, uppgiftsfokusering, goda individuella prestationer och snabbt agerande. God kommunikation är en förutsättning för att göra feedback och konstruktiv kritik till ett givande inslag i arbetssituationen. (Angelöw 2006 s. 67–68)

Nyckeln till organisatoriskt välbefinnande beror på vilken typ av uppmärksamhet personalens välbefinnande har fått i ledningens verksamhet. Man har delat ledningens funktion i två enheter:

1. innehåll, mål och planering av strategiskt välbefinnande
2. arbetsvård i ledningsstrategins arbete, kompetensutveckling, utvecklingsdiskussioner, arbetsbelastningsreglering, flexibilitet i arbetstider och arbetsarrangemang, åldershantering och användning av kontinuerliga utvecklingsmodeller på olika delområden

(Aura & Ahonen 2016 s. 69)



Figur 2. Strategiska välmåendeledningens utvecklingsfaser

Att bestämma innehållet och målen för strategiskt välbefinnande ökar chefernas ansvar. Såväl som tydligheten i målen och innehållet, tar cheferna i allmänhet ett betydligt större ansvar för medarbetarnas välmående. Studierna har visat omfattade välfärdsprioriteringarna i flera lednings- och HR-processer. Av dessa processer stöds de flesta ledande befattningshavarnas tidigare interventioner av ledningens strategiska arbete och betoning på välbefinnande i utbildning för förmän. Resultatet är starkt för båda dessa, och betonar vikten av strategiskt ledarskap. (Aura & Ahonen 2016 s. 85-86)

Chefens verksamhet är på många sätt kärnan i en strategisk välfärd. Chefens ansvar är uppdelat i produktivitet utveckling och kostnadsbesparing. Många forskare anser konflikthantering som en viktig egenskap för en gruppleddare och därför är det viktigt att man anställer en chef som tål konflikthantering. (Aura & Ahonen 2016 s. 134-135)

3 AVGRÄNSNINGAR

Även om det skulle vara bra att veta hur arbetstagarna mår i arbetet så kommer de att exkluderas helt och hållet i examensarbetet. Orsaken är att målsättningen är bara att fokusera sig på hur hemvårdens förmän anser att deras arbetstagare mår och trivs på arbetsplatsen. Forskningen fokuserar sig bara på hemvården i företaget och därför exkluderas alla andra förmän inom företaget förutom hemvårdens förmän och chefen för Human Resources. Det skulle kunna vara möjligt att använda sig av samma system med andra arbetsuppgifter, men när distansledning syns tydligast inom hemvården, är det bäst att hålla sig bara till den. Målet med examensarbetet är att göra en produkt, rekommendationer för hur förmännen kan främja arbetstagarnas hälsa. Med detta menar skribenten hur man kan göra det genom kommunikation och vägledning. Skribenten kommer inte att ta upp ergonomiska eller fysiska faktorer som påverkar på arbetstagarnas fysiska hälsa. För att göra det enklare för företaget att analysera resultaten och forskningsvänligt har skribenten avgränsat enkätfrågorna genom att lämna bort namn, ålder och övriga arbetsuppgifter. Eftersom arbetspråket är på finska och inte svenska, kommer bara finska språket att användas. Genom att följa detta system håller skribenten fokus hela tiden på det som skall forskas och inte något annat.

4 ETISKA ÖVERVÄGANDEN

Det är frivilligt att svara på enkäterna men det rekommenderas att alla förmän gör de, orsaken är att det finns åtta förmän som är ansvariga och det skulle vara till stor nytta för examensarbetet och för företaget om alla skulle kunna svara på enkäterna. Svaren och rekommendationerna kommer att presenteras för förmännen inom hemvården och för chefen för Human Resources. Arbetet kommer att skrivas på skribentens egen dator och resultaten kommer att komma direkt till skribentens e-mail, vilket gör det ypperligt svårt för allmänheten att få tag på materialet.

Examensarbetet kommer att följa Arcadas etiska datainsamlings-, undersöknings- och bedömningsmetoder, där bl.a. följande ingår: man beaktar respondentens eller informantens rätt till integritetsskydd och anonymitet, man informerar respondenten/informanten om undersökningens syfte och att deltagandet i en undersökning är frivilligt, man skaffar undersökningslov av vederbörande instans och Arcada samt av den organisation inom vars utrymmen datainsamlingen sker eller till vars medlemmar datainsamlingen riktas och man sparar undersökningsmaterialet på ett i förväg överenskommet tryggt ställe så att utomstående inte har tillgång till materialet. (Start. Arcada 2017) I boken om idrottsvetenskapliga forskningsmetoder nämns att oredlighet uppstår om man använder sig av falska meriter (Hassmén & Hassmén 2008 s. 389). Det är även oetiskt att använda sig av föråldrad litteratur i examensarbetet. Därför använder sig studenten av relevanta forskningar och källor.

5 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Syftet med examensarbetet är att analysera hur förmännen främjar arbetstagarnas välmående och på basis av det producera ett utvecklingsarbete, rekommendationer i detta fall, om hur de kan göra det bättre, eller hur de kan göra det överhuvudtaget. Rekommendationerna är skrivna i textform där skribenten nämner rekommendationer som förmännen kan ta i beaktande. Sist och slutligen är de upp till dem hur de implementerar rekommendationerna in i deras verksamhet. Enkätfrågorna är tagna och omformulerade från rappor-

ten ”hyvinvointia työyhteisöön – kehittämistyön avuksi” som kan översättas till välmående i arbetsmiljön – stöd för utvecklingsarbete och den kommer att göras på finska eftersom språket på arbetsplatsen är finska (Uta 2007). Se bilaga 1.

Målet med examensarbetet är att skribenten kommer fram med rekommendationer som kommer att ge svar till följande frågeställningar:

- Vad anser förmännen om arbetshälsan hos arbetstagarna inom hemvården?
- Finns det ett samband mellan teorin och resultaten från enkäten?

6 METOD

Metoden i detta examensarbete är ett utvecklingsarbete där skribentens mål är att utveckla en plan som tar i beaktande främjandet av arbetstagarnas hälsa och välmående på distans och hur företaget kan implementera denna plan i hemvårdarnas verksamhet. När man arbetar med projekt bör man fokusera sig på tre viktiga faktorer, realistisk tidtabell – för att få projektet färdigt i utsatt tid, bestämd arbetsform – vem gör vad och när och till sist gemensamma spelregler – detta för att alla skall förstå vad målet med projektet är och hur man kommer dit tillsammans. När projektet är färdigt skall man även bestämma hur man skall presentera resultaten. I detta examensarbete presenteras resultaten i textform. (Vilkka & Airaksinen 2003 s. 48).

Ett projekt är en process med diverse mål. Genom att det skall vara lyckad bör man noggrant planera, organisera, förverkliga, övervaka, följa och analysera. När man påbörjar projektet måste det finnas kunniga personer som är med, man har tillgång till det material man behöver och om det behövs finansiering bör man planera det och en kostnadsberäkning bör göras. (Vilkka & Airaksinen 2003 s. 48) När detta hade gått igenom innan examensarbetet började visade det sig att skribenten fick ta över allt ansvar, ingen finansiering behövdes.

6.1 Metodbeskrivning

Utvecklingsarbete betyder ett arbete för att utveckla något och de är detta ”något” som det hela rör sig om. Nedan beskriver skribenten en problemlösningsprocess i en verksamhet. I allmänt innebär modellen att man uppmärksammar en situation eller företeelse som i någon mening väcker undran och funderingar, analyserar den, gör olika insatser för att utveckla eller förbättra verksamheten samt utvärderar de nya satsningarna. (Carlström & Carlström Hagman 2006 s. 103)

Modellen som också kallas för processbeskrivning består av utvecklingsfas, planering, fältarbete, utvärdering och konsekvenser för verksamheten. (Carlström & Carlström Hagman 2006 s. 104) Skribenten la fokus mest på planeringen, fältarbetet och utvärderingen. I följande stycke presenteras dessa faser mera noggrannare.

6.2 Modellen

Bakgrunden till ett utvecklingsarbete kan vara att vi uppmärksammar något som händer i vår omgivning och som bör förändras eller förbättras. För att kunna gå vidare måste vi veta mera och reflektera ytterligare. En problemanalys måste göras. Problemområdet måste analyseras för att vi ska kunna förstå de olika aspekterna bättre. Materialet till analysen kan fås genom informationssamling, som t.ex. enkäter. Som tidigare nämndes så har skribenten kartlagt situationen genom att skicka enkätfrågorna till förmännen. Problemanalysen har alltså syftat till ökad kunskap för att det ska gå att förstå problem- eller utvecklingsområdet på ett meningsfullt och realistiskt sätt. (Carlström & Carlström Hagman 2006 s. 105-108)

Planeringen handlar i stora drag om uppläggningsmetoder och vilka datainsamlingsmetoder kan vara lämpliga. Grundregeln för planering är att den skall stödja processen. Följande punkter kan vara till nytta då man är vid planeringsfasen:

- Genomförande – vilken verksamhet vill vi utveckla?
- Material – hurdan sorts material/källor skall användas?

- Tid – när ska genomförandet ske?
- Medverkande – Vem eller vilka är ansvariga?
- Hinder – Vad kan försvåra det fortsatta arbetet?

(Carlström & Carlström Hagman 2006 s. 111-112)

Med fältarbetet menar man själva genomförande av utvecklingsarbetet i praktiken. I fältarbetet bearbetas datainsamlingen och den slutliga produkten. (Carlström & Carlström Hagman 2006 s. 113) Frågeformuläret och rekommendationerna kan studeras vidare vid bilaga 1 och 2.

Utvärderingen innebär att all information som man fått skall sammanställas, granskas och analyseras. Utvärderingen innebär två steg: all data som man samlat in bearbetas och presenteras på ett lämpligt sätt, och man gör slutsatser av produkten och en diskussion utförs för att få svar på möjliga missförstånd eller varför vissa saker fungerade bättre än andra. (Carlström & Carlström Hagman 2006 s. 114-115)

Konsekvenser för verksamheten diskuteras med de som har varit inblandade i utvecklingsarbetet. Detta görs för att kunna integrera utvecklingsarbetet i deras verksamhet. (Carlström & Carlström Hagman 2006 s. 115-116). Detta sker först efter att rekommendationerna är klara.

7 RESULTAT

Följande resultat ger svar till de två frågeställningar som presenterats tidigare. Svaren grundar sig på den teori som presenterats under examensarbetets gång.

Den första frågan - Vad anser förmännen om arbetshälsan hos arbetstagarna inom hemvården?

Överlag ansåg förmännen att arbetshälsan inom hemvården är relativt bra. Vissa olikheter kom fram vid om arbetstagarna håller reda på sin hälsa och om de rör på sig tillräckligt, passlig belastning på mentaliteten och om de äter hälsosamt.

Eftersom arbetsplatsen är en av de platser som påverkar mest på arbetarnas fysiska, psykiska, ekonomiska och sociala välbefinnande, är det viktigt för förmännen att de vet och att de kan befrämja arbetstagarnas hälsa. Detta kan man göra t.ex. genom att satsa på hälsosamma vanor och att satsa på hälsopromotion överlag (Cordia Chu et al. 2010).

År 2011 visade det sig att lite under 20 % av män och kvinnor i arbetslivet har känt signifikanta mentala belastningar och var fjärde person har upplevt utbrändhet. Orsaker kan vara att arbetstakten har ökat i Finland och den är i överlag hårdare än i övriga Europa (Työterveyslaitos 2017). Redan detta bevisar varför arbetstagarnas välmående är så viktigt.

Oberoende arbetsplats så är det viktigt att arbetstagarna mår bra och känner sig trygga i sin arbetsmiljö. Det är en av de viktigaste orsakerna och som nämndes tidigare så spelar även ledarskap, arbetets organisering och personalens kunnande en stor roll (Työterveyslaitos 2017). När det handlar om hemvårdarnas välmående och som samtidigt är ganska ensamt arbete, så är det oerhört viktigt att hemvårdarna är skolade i grund och botten till sitt arbete.

Även om arbetet kan vara tungt ibland så bör arbetet vara motiverande, vilket vissa anser det vara eftersom de får hjälpa människor som behöver hjälp, men ledarskapet bör också vara motiverande. Enligt Social- och hälsovårdsministeriet spelar motiverande ledarskap en stor roll på arbetsklimatet (Social- och hälsovårdsministeriet 2017).

Det som går hand i hand med motivation är feedback, genom att ge positiv feedback ger en känsla av att de har gjort ett bra arbete. Som Jessica Pryce-Jones nämner att arbetstagare blir glada av tre faktorer: de att de känner sig stolta över de arbete de gör, man litar på dem och att de får positiv feedback (Scott 2008).

Den andra frågan - Finns det ett samband mellan teorin och resultaten från enkäten?
Resultaten från enkäten kan studeras vidare vid kapitel 7.1.3. Resultaten som skribenten fick från enkäterna har i stora drag ett starkt samband mellan teorin som beskrivits i detta examensarbete. Speciellt vid frågorna riktade till förmännen, så finns det ett samband

mellan teorin och resultaten från enkäten. Detta berättar att förmännen äger sådana egenskaper som en förmän bör ha, speciellt då man talar om ledarskap. Det fanns två frågor som väcker mest uppmärksamhet. Den först är frågan om förmännen ger tillräckligt med feedback åt arbetstagarna och den andra är om de arbetar fysiskt nära arbetstagarna. I teorin kommer det fram att feedback är ett av de viktigaste verktygen en förman kan använda sig av för att kunna leda på ett bättre sätt och detta sätt att leda fattades av några förmän. Professor Marja-Liisa Manka från Tammerfors universitet specialiserar sig på arbetshälsa och på ledarskap säger att det är viktigt för arbetstagaren att själv få påverka på sitt eget arbete. Som bäst kommer belöningen inifrån, dvs. då du själv vet att du har gjort ett bra jobb. Manka nämner också att positiv feedback från chefen spelar absolut en stor roll. (Mehiläinen 2015)

Att vara fysiskt närvarande ger känslan av att man respekterar arbetstagarnas arbete och detta leder till att arbetstagarnas motivation hålls på en hög nivå. Vissa förmän är fysiskt närvarande, men vissa ansåg att de borde vara mera närvarande. Även om arbetet går ut på hur man kan göra det på distans så är det rekommenderat att då man har möjlighet så arbetar man fysiskt nära eller tillsammans med arbetstagaren. Detta ger en känsla till arbetstagaren att man respekterar hans arbetsinsats (Sveriges chefsorganisation 2015).

7.1 Processbeskrivning

I följande kapitel presenteras skribentens arbetsprocess från början till slut. Som tidigare nämndes så vägde planeringen, fältarbetet och utvärderingen mera vikt än de andra.

7.1.1 Utvecklingsområde

I början av hösten 2017 började examensarbetet med ett möte med chefen från Human Resources. Under detta möte gick de igenom vad skribenten skulle kunna göra för företaget och de kom ganska snabbt fram till att hur man kan genom distans främja arbetarnas välmående inom hemvården. En orsak varför detta var möjligt att göra var att det inte krävdes så mycket hjälp från företaget, vilket ledde till att skribenten hade ganska fria händer med arbetandet.

Sedan började materialinsamling där relevant litteratur och vetenskapliga artiklar söktes fram både från böcker och nätet. Dessa gav ramar som sist och slutligen stöder slutprodukten.

7.1.2 Planering

Vid planeringen skissade skribenten upp hur själva processen kommer att se ut. Genomförandet, det som skribenten skall utveckla var klart, materialet hade inskaffats och skrivandet kunde påbörjas. Tidsanvändningen var lite oklar, eftersom skribenten bestämde sig för att kartlägga nu situationen i företaget genom att göra en enkät, måste ett frågeformulär uppbyggas, skickas och senare analyseras. Skribenten var själv ansvarig för allt, vilket dröjde på tidsanvändningen.

Möjliga hinder skulle ha kunnat uppstå i början av processen, som t.ex. att hemvårdarnas förmän inte skulle godkänna skribentens examensarbets idé, men när detta var ett beställningsarbete från företaget var chefen för Human Resources ville att skulle göras uppstod det inga hinder. Största delen av arbetet skrevs på skribentens egen dator, vilket stöder det faktumet att ingen utomstående hade möjlighet att få skribentens arbete i hans händer.

Själva produkten skulle uppstå av den teori som skribenten använt sig av och av de resultat som kom fram vid kartläggningen.

7.1.3 Fältarbete

Vid det här laget hade all information bearbetats och nu var det dags att gå igenom resultaten. Som tidigare nämndes kartlagde skribenten nuläget genom att skicka enkäter till hemvårdens förmän. Det är viktigt att vara medveten om för- och nackdelar med olika typer av frågor som att vara säker på att varje enkätfråga kommer att ge den information som man behöver och att varje enkätsvar kommer att kunna analyseras. Det finns olika alternativ hur man kan ställa sig frågor. Skribenten använde sig av de två följande:

Verbala eller öppna frågor – den förväntade responsen är ett ord, en fras eller en längre kommentar, eller alternativfrågor – man ställer samman en lista över olika alternativ där svarspersonen får välja ett eller flera av dessa (Bell & Waters 2016 s. 171-172).

Frågorna skickades ut via elektronisk form till åtta förmän var av fem svarade. Resultaten som skribenten fick från kartläggningen kan läsas nedan.

Enkätens första fråga, får arbetstagarna arbeta självständigt och fritt? Här svarade alla ja.

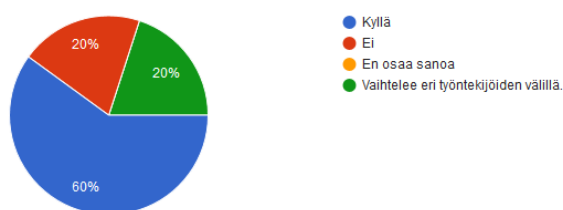
Andra frågan, arbetsuppgifterna är fördelade enligt arbetstagarnas kunskaper. Här svarade 80 % ja och 20 % delvis.

Tredje frågan, arbetstagarna kan diskutera med er öppet om deras misstag utan att känna sig rädda, även här svarade alla ja.

Fjärde frågan, samarbetet är bra på arbetsplatsen. 80 % svarade ja och 20 % svarade huvudsakligen ja, ibland finns det utmaningar med informationsflödet.

Femte frågan, arbetstagaren har möjlighet att utveckla sitt eget arbete och arbetsmiljö. Här svarade alla ja.

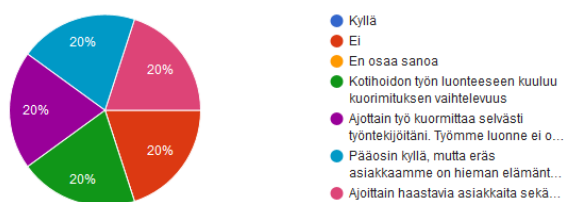
Sjätte frågan, arbetstagarna har en bra hälsa. Här kommer det lite varierande svar. 60 % svarade ja, 20 % svarade nej och resten 20 % svarade det varierar mellan vissa arbetstagare.



Figur 3. Arbetstagarna har en bra hälsa

Sjunde frågan, arbetstagarna rör på sig och håller koll på deras kondition. Även här kommer det också varierande svar. 40 % svarade ja, 20 % svarade nej, 20 % svarade kan inte säga och resten 20 % svarade vissa rör på sig mera än andra.

Åttonde frågan, arbetstagarnas mentala belastning är på en passlig nivå. Denna fråga hade mest olika svar, varav ingen svarade ja. 20 % svarade nej, 20 % svarade till arbetet inom hemvården hörs det till att den mentala belastningen varierar, 20 % svarade alltid då och då är arbetet mera belastat. Arbetet är inte förutsägbart, därför måste vi fatta snabba beslut och förändringar, vilket kräver extra energi. Jag vill prata omedelbart med arbetstagaren om det är något som oroar i arbetet. 20 % svarade huvudsakligen ja, men en av våra kunder är i en sådan livssituation att hen kan vara väldigt utmanande och belastande. Resten av 20 % svarade alltid då och då utmanande kunder, mentala belastningen är huvudsakligen på en normal nivå.



Figur 4. Arbetstagarnas mentala belastning är på en passlig nivå

Nionde frågan, arbetstagarnas fysiska belastning är på en passlig nivå. 60 % svarade ja, 20 % nej och resten 20 % svarade skillnader i belastningen hör till arbetet.

Tionde frågan, arbetstagarna äter hälsosamt, 40 % svarade kan inte säga, 20 % svarade ja, 20 % svarade nej och resten 20 % svarade största delen äter hälsosamt. Vi kan inte påverka på allas matvanor.

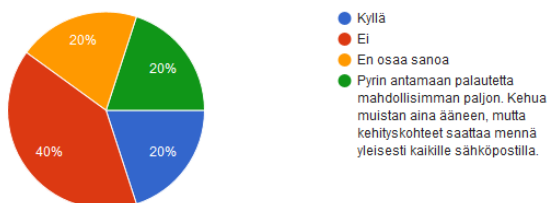
Elfte frågan, man respekterar arbetstagarnas arbetsinsats, här svarade alla ja.

Tolfte frågan, arbetstagarna arbetar friska, här svarade alla också ja. Trettonde frågan, ni uppmuntrar era arbetstagare, här svarade alla ja.

Fjortonde frågan, ni tar emot förslag och önskningsar, här svarade alla ja.

Femtonde fråga, ni kan lösa oenigheter med arbetstagare, här svarade alla också ja.

Sextonde frågan, ni ger tillräckligt med feedback åt arbetstagarna. Här kom det fram lite olika svar. 40 % svarade nej, 20 % ja, 20 % kan inte säga och resten 20 % svarade jag försöker ge så mycket som möjligt. Beundran gör jag alltid, men feedback brukar oftast skickas per e-post.



Figur 5. Ni ger tillräckligt med feedback åt arbetstagarna

Sjuttonde frågan, ni är fysiskt närvarande när arbetstagarna arbetar. 40 % svarade ja, 20 % svarade nej, 20 % svarade delvis och resten 20 % svarade jag försöker vara så mycket som möjligt på kontoret, men ibland känns det som så att jag inte håller tillräckligt med kontakt.

7.1.4 Utvärdering & Konsekvenser för verksamheten

Skribenten är nöjd med att han fick göra sitt examensarbete på Stella Kotipalvelut Oy. Även om skribenten inte behövde någon extra hjälp från företagets sida, så kändes det bra att få mycket ansvar och arbeta självständigt. Produkten blev rekommendationer för förmännen att läsa och skribenten hoppas på att de implementerar rekommendationerna i deras verksamhet snarast möjligast.

7.2 Rekommendationerna

I detta stycke presenterar skribenten den svenska versionen av produkten. Vid bilaga 3 kan man läsa den finska versionen, som senare kommer att skickas till hemvårdens förmän.

Rekommendationerna som skribenten skriver om baserar sig på de frågeställningar som presenterats tidigare och från de frågor som man fick från kartläggningen. Teorin spelar naturligtvis en stor roll vid detta skede också.

Eftersom kommunikationen för det mesta går ut på distans är det rekommenderat att förmännen håller kontakt per telefon. Då de har möjlighet att följa med arbetstagarna fysiskt bör detta göras. Vid utvecklingssamtal och feedback tillfällen är det rekommenderat att man talar om de problem och svårigheter man har på arbetsplatsen samt påminna dem om hälsosamma livs vanor. Här följer några punkter som man borde ta till beaktande:

Arbetstagarnas hälsa är på en bra nivå men det finns utrymme till förbättring. Detta kan genomföras att påminna dem att röra på sig mera eller om företaget erbjuder fysisk aktivitet borde man sätta extra mycket fokus på denna erbjudande.

Arbetstagarna borde röra på sig mera och hålla bättre koll på deras kondition. Detta kan göras på samma vis som i föregående punkt.

Mentala belastningen har flera åsikter. Enligt resultaten är den varierande eftersom arbetstagarna arbetar med flera olika kunder. Vissa är utmanande, vissa aggressiva vilket sätter belastning på mentaliteten. Vid detta fall är det svårt att ge förbättringsförslag eftersom det inte orsakas av arbetstagarna, utan av kunderna. Stöd från kollegorna är viktigt om de hamnar i situationer där de ser ut som om att de inte kan lösa problemet ensam.

Arbetstagarnas matvanor kan man förbättra på. Detta kan göras t.ex. att erbjuda hälsosammare matvanor, frukter och grönsaker till förfogande, specialerbjudande till restauranger med hälsosammare mat etc.

Största delen av förmännen ger inte tillräckligt med feedback till arbetstagarna. Detta är en viktig sak som man borde ta till beaktande. Även om man inte träffas ofta under veckan är det rekommenderat att man ger positiv feedback till arbetstagaren, antingen via distans genom att ringa och säga att du har gjort ett bra jobb eller så säger man det rakt till personen i fråga då ni nästa gång träffas. Feedbacken ger dem en känsla av att de gjort ett bra arbete, vilket igen leder till att arbetsmotivationen stiger.

Största delen av förmännen är fysiskt närvarande när arbetstagarna arbetar men här också finns det utrymme för förbättring. Även om arbetet handlar om hur man kan främja välmående på distans så är det rekommenderat att man försöker till viss mån jobba fysiskt tillsammans med arbetstagaren. Detta ger en känsla av att förmännen bryr sig om ens arbete.

8 DISKUSSION

I detta kapitel presenteras metoddiskussion, resultatdiskussion och egna åsikter.

8.1 Metoddiskussion

Eftersom Stella Kotipalvelut Oy ville att skribenten skall ge dem en plan hur förmännen inom hemvården kan främja arbetstagarnas hälsa på distans, var det ganska självklart att det är frågan om ett produktutvecklingsarbete. Till en början var det lite oklart hur man skall gå till väga men med hjälp av Carlström & Carlström-Hagmans processbeskrivningsstrategi kunde skribenten bygga upp sin plan bättre.

Modellen för planen består av fem delar, utvecklingsområde, planering, fältarbete, utvärdering och konsekvenser för verksamheten (Carlström & Carlström-Hagman 2006 s. 104). Även om det var relativt enkelt att följa med denna process, var de tre första faserna de mest krävande. Vid dessa faser måste man kunna svara på vilket är det område som skall forskas och varför, hur planeringen kommer att se ut samt hur själva fältarbetet kommer att göras.

Skrivprocessen, den största processen i detta examensarbete fungerade relativt bra. Det krävdes att man är väldigt noggrann när man söker fakta och sedan skall man lägga till det vid diverse ställen och ibland hade skribenten svårt att hålla koll på allting. Efter många genomläsningar och redigeringar kunde skribenten bygga upp helheten. Tidsmässigt var detta ett passligt långt arbete men på grund av missförstånd med skrivandet lyckades inte skribenten skriva examensarbetet färdig inom utsatt tid. Det ledde till att presentationen av examensarbetet sköts upp några veckor framåt. Att skriva ett slutarbete är alltid krävande och man lär sig nya saker hela tiden. Skribenten har lärt sig nya tips och

trix, och inte bara med skrivandet, utan hur, varifrån och när man kan söka relevant information och hur man presenterar det i löpande text.

8.2 Resultatdiskussion

Vid resultat kapitlet besvaras de frågeställningar som ingår i examensarbetet. I detta kapitel diskuteras hur man kom fram till dessa resultat.

Den första frågan - Vad anser förmännen om arbetshälsan hos arbetstagarna inom hemvården?

Svaret till denna fråga får man från den teori och svaren från enkäten som presenterats tidigare. Förmännen har ganska bra koll över arbetstagarnas arbetshälsa och att de är medvetna om att arbetshälsan spelar en stor roll i arbetslivet och på arbetsplatsen.

Den andra frågan - Finns det ett samband mellan teorin och resultaten från enkäten?

Svaret till denna fråga får man då man läser den teori som beskrivits i detta examensarbete och när man jämför dessa teorier med svaren från enkäten. Som tidigare nämndes vid första frågan så har förmännen bra koll över faktorer som påverkar på arbetstagarnas hälsa och välmående.

Teorierna handlar i stora drag om hälsofrämjande arbete, motivation, hälsofrämjande ledarskap och hälsopromotion. Från dessa, tillsammans med enkät svaren från kartläggningen sammanslogs själva rekommendationerna. Utvecklingsarbetet spelar en stor roll eftersom det finns ett problemområde inom företaget, som gav grunden till detta examensarbete och därför är det rekommenderat att hemvårdens förmän tar i bruk dessa rekommendationer snarast möjligast.

8.3 Personliga reflektioner

Detta har varit ett intressant examensarbete, speciellt av två orsaker. För det första fick skribenten chansen att göra sitt examensarbete i en arbetsplats var han har arbetat i fem

år och nu fick han chansen att utveckla en del av företaget. För det andra så är hälsa och välmående på arbetsplatsen ett intressant och viktigt tema som angår många finländare. Självt tycker skribenten att genom att må fysiskt och mentalt bra så orkar man bättre i arbetet och också utanför arbetsplatsen. Skribenten är av den åsikten att rekommendationerna tar upp de viktigaste faktorerna och den ger en inriktning till hur och vad förmännen borde göra för att främja arbetstagarnas välmående. Om skribenten skulle få möjligheten att vidareutveckla denna produkt som han gjorde så skulle de vara intressant att få veta vad arbetstagarna tycker om vad som fungerar bra på arbetsplatsen. Detta examensarbete handlade bara om vad förmännen tror om deras arbetstagares hälsa och välmående. Att kunna jämföra dessa svar med arbetstagares svar skulle det vara ett intressant tema och de resultaten skulle kunna användas som t.ex. hur man kan förbättra samarbetet mellan förmän och arbetstagare.

KÄLLOR

- Andersson, Curt. 2007. *Ångest i organisationen*, Kristianstad: Liber, 203 s.
- André & Sjøvold 2017, What characterizes the work culture at a hospital unit that successfully implements change a correlation study, *BMC Health Services Research*. 7/17/2017, Vol. 17, s. 1-7. 1 Diagram. Tillgänglig: Ebsco Academic Search Elite. Hämtad: 25.10.2017
- Angelöw, Bosse. 2006. *Arbetsglädje- att skapa större arbetslust*, 4 uppl., Studentlitteratur, 137 s.
- Aura, Ossi & Ahonen, Guy. 2016. *Strategisen hyvinvoinnin johtaminen*. Lettland: Talentum media, 233 s.
- Bell, Judith & Waters, Stephen. 2016. *Introduktion till forskningsmetodik*. 5 uppl., Lund: Studentlitteratur, 311 s.
- Carlström, Inge & Carlström Hagman, Lena-Pia. 2011, *Metodik för utvecklingsarbete & utvärdering*, 5 uppl., Lund: Studentlitteratur, 447 s.
- European Network for Workplace health Promotion*. 2005. Tillgänglig: http://ec.europa.eu/health/ph_projects/2004/action1/docs/action1_2004_frep_a12_18_en.pdf Hämtad 18.11.2017
- Epshumaninvest*. 2017. Tillgänglig: <http://epshumaninvest.se/att-leda-pa-distans/> Hämtad: 5.1.10.2017
- Etäjohtaminen*. 2017. Tillgänglig: <http://etajohtaminen.fi/2017/09/17/etajohtamisessa-kiinnitettava-huomiota-vuorovaikutuksen-maaraan-ja-laatuun/> Hämtad: 21.9.2017
- Hanson, Anders. 2004. *Hälsopromotion i arbetslivet*. Malmö: Studentlitteratur, 296 s.

- Hassmén, Nathalie & Hassmén, Peter. 2008. *Idrottsvetenskapliga forskningsmetoder*, Stockholm: SISU idrottsböcker, 414 s.
- Health promotion*. 2010. Tillgänglig: <https://academic.oup.com/heapro/article/15/2/155/585368/Health-promoting-workplaces-international-settings> Hämtad: 27.10.2017
- Ihupe. 2017. Tillgänglig: <http://www.iuhpe.org/index.php/en/the-accreditation-system> Hämtad: 1.11.2017
- Institutet för stressmedicin*. 2017. Tillgänglig: <http://www.vgregion.se/ov/ISM/halsa-och-arbetsmiljo/andra-risk-och-friskfaktorer/kansla-av-sammanhang/> Hämtad: 1.11.2017
- Käytäntöjä terveyden edistämiseksi*. 2010. Tillgänglig: https://www.soste.fi/media/pdf/julkaisut/kaytantoja_terveyden_edistamiseksi_2010.pdf Hämtad: 26.10.2017
- Manion J, 2003, Joy at work!: Creating a positive workplace, *Journal of Nursing Administration*, Dec2003; s. 652-659. Tillgänglig: Ebsco Academic Search Elite. Hämtad: 19.10.2017
- Martimo, Kari-Pekka et al. 2010. *Työstä terveyttä*. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim, 293 s.
- Mehiläinen*. 2015. Tillgänglig: <https://www.mehilainen.fi/tyonilo-totta> Hämtad: 19.10.2017
- Niemelä, Pauli. 2010. *Hyvinvointipolitiikka*. Helsinki: WSOYpro Oy, 488 s.
- Nationalencyklopedin*. 2017. Tillgänglig: <http://www.ne.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/inflytande> Hämtad: 25.10.2017
- Nationalencyklopedin*. 2017. Tillgänglig: <http://www.ne.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/delaktighet> Hämtad: 25.10.2017
- Olsen IB, Øverland S, Reme SE, Løvvik C. 2015, Exploring Work-Related Causal Attributions of Common Mental Disorders, *Journal of Occupational Rehabilitation*.

2015 s. 493–505. Tillgänglig: Pubmed US National Library of Medicine National Institutes of Health Hämtad: 25.10.2017

Petrie, Eileen et al 2009, Informing and implementing policy to advance mental health and wellbeing through action research in a rural remote community mental health setting, *Australasian Psychiatry*. Jan2009 Supplement 1, Vol. 17, s. 112-115. Tillgänglig: Ebsco Academic Search Elite. Hämtad: 12.9.2017

Ringsberg, Karin C, Olander, Ewy, Tillgren, Per. 2014. Health literacy, Lund: Studentlitteratur, 267 s.

Scott, De, 2008. Happiness at work, *Florida Nurse (FLA NURSE)*, Dec2008; 56(4): s. 16. Tillgänglig: Ebsco Academic Search Elite. Hämtad: 19.10

Social- och Hälsovårdsministeriet. 2017. Tillgänglig: <http://stm.fi/sv/arbetslivet/arbets-halsa> Hämtad: 19.10.2017

Sosiaali ja terveystieteiden ministeriö. 2008. Tillgänglig: https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/113053/Terveystieteiden_edistamisen_mahdollisuudet_vaikuttavuus_ja_kustannusvaikuttavuus_fi.pdf?sequence=1 Hämtad: 26.10.2017

Start Arcada. 2017. Tillgänglig: https://start.arcada.fi/sites/default/files/dokument/ovriga%20dokument/god_vetenskaplig_praxis_i_studier_vid_arcada.pdf Hämtad: 4.10.2017

Stella. 2017. Tillgänglig: <https://stella.fi/meista> Hämtad: 21.9.2017

SurveyMonkey. 2017. Tillgänglig: <https://sv.surveymonkey.com/mp/quantitative-vs-qualitative-research/> Hämtad: 1.9.2017

Sveriges chefsorganisation. 2015. Tillgänglig: <https://www.ledarna.se/Chefsguider/Ledarskap/Leda-pa-distans/> Hämtad: 5.10.2017

Työterveyslaitos. 2017. Tillgänglig: https://www.ttl.fi/sv/mangkultur_madebyfinland/ Hämtad: 25.10.2017

Työterveyslaitos. 2017. Tillgänglig: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> Hämtad: 21.9.2017

Työterveyslaitos. 2017. Tillgänglig: <https://www.thl.fi/fi/web/mielenterveys/mielenterveyden-edistaminen/tyoikaisten-mielenterveys> Hämtad: 25.10.2017

Työterveyslaitos. 2017. Tillgänglig: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/> Hämtad: 28.8.2017

Työterveyslaitos. 2017. Tillgänglig: http://www.tyoe-lama2020.fi/files/1353/TTL_Tyohyvinvointi_paremmaksi_kannet_22062016.pdf Hämtad: 12.9.2017

Uta. 2007, Tillgänglig: <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf> Hämtad: 6.10.2017

Vilka, Hanna & Airaksinen, Tiina. 2003. *Toiminnallinen opinnäytetyö*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy, 168 s.

Västragåtlandsregionen. 2017. Tillgänglig: <https://alfresco.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/85fc00c3-65d5-48bc-b6aa-f92ff797d0dc/Ha%cc%8allbart%20och%20h%c3%a4lsofr%c3%a4mjande%20ledarskap%20i%20vardag%20och%20f%c3%b6r%c3%a4ndring%2c%20Dellve%20Eriksson%202016.pdf?a=false&guest=true> Hämtad: 5.10.2017

BILAGA 1. (FRÅGEFORMULÄR – EN SKISS)

Esimiehenä, luuletko että..	Vastaukset (kyllä, ei, en osaa sanoa, vapaa kommentti)
1. Työntekijäsi osaavat työskennellä itsenäisesti ja vapaasti?	
2. Työtehtävät on jaettu työntekijöiden kykyjen ja taitojen mukaisesti?	
3. Työntekijä voi keskustella kanssasi epäonnistumisista ja virheistä avoimesti pelkäämättä?	
4. Yhteistyö on sujuvaa työpaikallanne?	
5. Työntekijällä on mahdollisuus kehittää omaa työtään ja työympäristöä?	
6. Työntekijällä on hyvä terveys?	
7. Työntekijä liikkuvat ja pitävät huolta kunnostaan?	
8. Työntekijän henkinen kuormittavuus on sopivalla tasolla?	
9. Työntekijän fyysinen kuormittavuus on sopivalla tavalla?	
10. Työntekijä syövät terveellisesti?	
11. Työntekijän työtä arvostetaan?	
12. Työntekijät ovat terveitä työskennellessään?	
Esimiehenä...	
13. Kannustat ja rohkaiset työntekijöitä työssään?	

14. Otat huomioon ehdotuksia ja toiveita?	
15. Pystyt ratkaisemaan erimielisyyksiä työntekijöiden kanssa?	
16. Annat riittävästi palautetta työntekijöillesi?	
17. Olet läsnä työntekijöitä fyysisesti, kun he työskentelevät?	

BILAGA 2. (REKOMMENDATIONERNA)

Koska kommunikointi tapahtuu eniten etänä, on suositeltavaa, että näin tehdään puhelimitse. Jos esimiehillä on mahdollisuus seurata työntekijöidensä työtä fyysisesti, on tämä suotavaa. Kehityskeskusteluissa ja palautteen antamista tilanteissa on suotavaa, että keskustellaan ongelmista ja haasteista työpaikalla ja muistutetaan heitä terveellisimmistä elämäntavoista. Tässä ovat tärkeimmät huomioon otettavat asiat:

Työntekijöiden terveys on hyvällä tasolla mutta vielä on tilaa parantamiselle. Sen voi tehdä joko muistuttamalla, että heidän pitäisi liikkua enemmän, tai jos yritys tarjoaa liikkuntapalveluja, pitäisi tähän tarjoukseen antaa lisää huomiota.

Työntekijät pitäisivät liikkua enemmän sekä pitää parempaa huolta kunnostaan. Tämän voi tehdä samalla tavalla kuin edellisessä huomiossa mainittiin.

Henkinen kuormittavuus vaihtelevat paikkakunnittain. Tulosten perusteella kotihoidon työntekijät työskentelevät monien ihmisten kanssa, jotkut haastavia, jotkut aggressiivisia, mikä kuormittaa työntekijöiden henkistä sietokykyä. Tässä vaiheessa on haastavaa antaa parannuskeinoja, koska henkinen kuormittavuus ei riipu työntekijöistä, vaan asiakkaista. Kollegoiden tuki on äärimmäisen tärkeää, jos näyttää siltä, että työntekijä ei itse pysty hoitamaan tiettyä tilannetta.

Työntekijöiden ruokailutottumuksia voi parantaa. Tämän voi tehdä tarjoamalla terveellisiä ruoka-aterioita, vihanneksia ja hedelmiä käytettävänä, erikoistarjousia ravintoloihin mistä saa ravintorikasta ruokaa jne.

Suurin osa esimiehistä eivät anna tarpeeksi palautetta työntekijöilleen. Tämä on tärkeä asia ottaa huomioon. Vaikka esimiehet ja työntekijät eivät näe toisiaan paljon töissä, olisi se suotavaa, että annetaan positiivista palautetta hyvästä työstä etänä tai silloin kun nähdään työpaikalla. Positiivinen palaute antaa työntekijöille tunteen, että he ovat tehneet hyvää työtä, mikä taas johtaa siihen, että työmotivaatio nousee.

Suurin osa esimiehistä ovat fyysisesti läsnä työntekijöitään heidän työskennellessään, mutta olisi suotavaa, jos kaikki pystyisivät sitä tekemään. Vaikka tämä työ antaa ohjeet, miten hyvinvointia voi edistää etänä, olisi se suotavaa että silloin kun on mahdollista, niin esimies olisi työntekijäänsä fyysisesti läsnä. Tämä antaa kuvan työntekijälle, että heidän työpanosta kunnioitetaan ja arvostetaan.

